

Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Bornholms Regionskommune og HUR som overgår til ansættelse i en region i forbindelse med strukturreformen.

Kapitel 1. Personafgrænsninger mv.

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1

Aftalen omfatter tjenestemænd og ikke-tjenestemænd i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Hovedstadens Udviklingsråd, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

1. som i henhold til lovgivningen vedrørende strukturreformen pr. 01-01-2007 overgår til ansættelse i en region, eller
2. som er overgået til ansættelse i en region eller under et forberedelsesudvalg før 01-01-2007, jf. Protokollat af 10-03-2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.

Aftalen omfatter endvidere tjenestemænd og ikke-tjenestemænd

3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af kommunale overenskomster/aftaler, og som overgår til ansættelse i en region i forbindelse med strukturreformen.

Aftalen omfatter endelig ansatte

4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 indgår driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte pt. er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs overenskomster eller en kommunal overenskomst, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Regionernes Lønnings- og Takstnævns kompetence.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som er overført før udsendelse af aftaler indgået i henhold til kapitel 2, betragtes som overgået til de af Amtsrådsforeningen indgåede overenskomster/aftaler, medmindre andet er eller bliver aftalt.

Med ansættelse i H:S, kommunerne og HUR, henholdsvis ansættelse i amterne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommunes, Frederiksberg Kom-

munes, KLS eller HURs, henholdsvis Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

Hvis ikke andet er anført, gælder bestemmelserne i denne aftale for såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd.

Reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

For så vidt angår ansatte ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 01-01-2007.

Stk. 2

For ikke-tjenestemænd gælder aftalen kun, hvis den ansatte overgår til ansættelse i en stilling i en region, der er dækket af en overenskomst/aftale indgået af Amtsrådsforeningen.

BEMÆRKNINGER:

Udgangspunktet for tilpasningsforhandlingerne, jf. kapitel 2, er, at der eksisterer en overenskomst/aftale på Amtsrådsforeningens område, der dækker det pågældende område – evt. ved ændring af dækningsområdet for den af Amtsrådsforeningen indgåede overenskomst/aftale.

Stk. 3

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2 Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

Stk. 1

Tjenestemænd er fra overgangstidspunktet omfattet af tjenestemand- og pensionsregulativ for tjenestemænd i regionerne/amterne og de generelle aftaler, der gælder for regionalt ansatte/amtsansatte tjenestemænd.

BEMÆRKNINGER:

Det er i lovgivningen om strukturreformen forudsat, at der for de nye regioner etableres nye tjenestemandregler, herunder nyt tjenestemandregulativ samt tjenestemandspensionsregulativ. Det fremgår ligeledes, at tjenestemændene overgår til ansættelse på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår. Parterne er enige om hurtigst muligt at igangsætte drøftelser herom.

Stk. 2

Ikke-tjenestemænd er fra overgangstidspunktet omfattet af de generelle aftaler der henvises til i overenskomsterne for tilsvarende ansatte i regionerne/amterne.

Stk. 3

For ansatte, som overgår fra Hovedstadens Sygehusfællesskab, gælder særvilkår, jf. bilag 1.

§ 3. Forhandlings- og aftaleretten

Forhandlings- og aftaleretten udøves af de parter, som har forhandlings- og aftaleretten på regionernes område.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes at de organisationer, der har forhandlingsretten på Amtsrådsforeningens område, er de samme organisationer, som har forhandlingsretten på regionernes område.

Den afgivende organisation (den forhandlingsberettigede organisation på området i H:S, HUR, eller kommuner/Bornholms Regionskommune) kan deltage i forhandlingerne, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 4a, stk. 3.

For så vidt angår ansatte ved de selvejende institutioner, jf. § 1, stk. 1, nr. 4, forudsættes der for hver enkelt overenskomstgruppe/aftalegruppe enighed med den afgivende organisation om overgang til de regionale/amtslige overenskomster/aftaler.

Kapitel 2. Principper for forhandlinger på de enkelte tjenestemand- eller overenskomstområder

§ 4. Principper for forhandlingerne

Stk. 1

Danske Regioner, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte samt Sundhedskartellet opfordrer til, at der på de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder optages forhandlinger om overgang til de regionale/amtslige overenskomster/aftaler på grundlag af de i §§ 5-10 nævnte principper. Principperne udmøntes i en aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation på det regionale/amtslige område.

Stk. 2

Parterne på det enkelte tjenestemand- eller overenskomstområde kan i særlige tilfælde fravige principperne.

BEMÆRKNINGER:

Der kan f.eks. være behov for fravigelse af principperne i forbindelse med kombination af H:S løn og regionale/amtslige arbejdstidsregler.

§ 5. Aftale om overgang til regionale/amtslige overenskomster og aftaler

De ansatte omfattes fra overgangstidspunktet af de respektive overenskomster og specielle tjenestemandsaftaler, der gælder for tilsvarende ansatte i regionerne/amterne, medmindre andet følger af særvilkårene, jf. §§ 6, 7 og 10. Særvilkårene aftales med de enkelte organisationer.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er tillige omfattet af aftaler, der er aftalt for flere overenskomstgrupper, f.eks. aftaler om lokal løndannelse.

§ 6. Løn- og pensionsvilkår indtil 01-04-2008

Stk. 1

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter bestemmelser svarende til H:S, HURs, Københavns Kommunes, Frederiksberg Kommunes og KLs overenskomster/tjenestemandsaftaler, der var gældende på overgangstidspunktet. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2

For ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til individuel kontrakt, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag i overensstemmelse med bestemmelserne heri.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionsordning, som bidragene er blevet betalt til efter de hidtidige bestemmelser i H:S, HUR's, Københavns Kommunes, Frederiksberg Kommunes og KL's overenskomster/aftaler.

Stk. 4

Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte regionale/amtslige overenskomst/aftale, jf. § 5.

BEMÆRKNINGER:

I perioden indtil 01-04-2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i H:S, HUR, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Bornholms Regionskommune.

Særvilkår kan f.eks. udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymer eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratiale.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymer eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til regionen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter den 01-04-2008.

Opmærksomheden henledes på den fælles vejledning om håndtering af forhåndsftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen, udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, H:S og KTO og tilsvarende med Sundhedskartellet.

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantien og gennemsnitsløngarantien for den relevante personalegruppe.

§ 7. Særvilkår på det enkelte tjenestemands- eller overenskomstområde indtil 01-04-2008

De ansatte omfattes af de særvilkår, der aftales på de enkelte tjenestemands- og overenskomstområder.

§ 8. Bortfald af særvilkår inden 01-04-2008

Stk. 1

En ikke-tjenestemand kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til §§ 6 og 7 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Den an-

satte er herefter fuldt ud omfattet af de regionale/amtslige overenskomster/aftaler, jf. dog stk. 5.

Stk. 2.

En ikke-tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til §§ 6 og 7 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de regionale/amtslige overenskomster/aftaler, jf. dog stk. 5.

Stk. 3.

En tjenestemand, kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 6 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de regionale/amtslige aftaler, jf. dog stk. 5 og § 7.

Stk. 4.

En tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 6 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de regionale/amtslige aftaler, jf. dog stk. 5 og § 7.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesmyndigheden skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 5.

Der aftales bestemmelser for pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte tjenestemand- eller overenskomstområder.

§ 9. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskifte inden 01-04-2008

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 6 og 7. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af de regionale/amtslige overenskomster/aftaler.

BEMÆRKNINGER:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

Der aftales bestemmelser om pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte tjenestemand- eller overenskomstområder.

Stk. 3

Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 6 og 7 gælder indtil 01-04-2008.

BEMÆRKNINGER:

Ved indplacering i det regionale/amtsslige lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

§ 10. Forhold efter 01-04-2008 på det enkelte tjenestemand- eller overenskomstområde

Stk. 1

På de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder kan der indgås aftale om eventuelle særlige forhold vedrørende dispensation fra uddannelseskraav mv.

Stk. 2

Der kan indgås aftale om opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag og/eller indbetaling til hidtidig pensionsordning.

Kapitel 3. Ikrafttræden og ophør

§ 11. ikrafttræden og ophør

Aftalen har virkning fra 01-01-2006 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2008, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at det ved fastlæggelsen af særvilkårene og med forudsætningen i § 2 har været hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de af H:S, HUR, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune og KL indgåede overenskomster og aftaler, der er bedre end de vilkår, der følger af Amtsrådsforeningens overenskomster og aftaler.

Dette udelukker imidlertid ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Eventuelle spørgsmål om eksistensen af yderligere individuelle rettigheder kan drøftes mellem de relevante parter.

Aftalerne er ikke til hinder for, at en ansat eller vedkommende forhandlingsberettigede organisation på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen af de individuelle rettigheder for domstolene.

København, den 13 - 02 - 2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Sj. Fildin / *Th. Rotenby*

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

Dennis Nissen - / *Jeg Høge*

For SUNDHEDSKARTELLET:

Larsie Beekman / *Michael Jensen*

Bilag 1

Særvilkår for ansatte, som overgår fra H:S til en region

For ansatte, som overgår fra H:S til ansættelse i en region pr. 01-01-2007 gælder følgende særvilkår:

A. Tillidsrepræsentantreglerne

En medarbejder, som ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør ved afskedigelse fra ansættelsesmyndighedens side krav på opsigelsesvarsel efter følgende bestemmelse:

"Afsked/forflyttelse af en overenskomstansat tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den organisationsaftale eller aftale, som pågældende er omfattet af, dog mindst 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel."

B. Samarbejdsregler

Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter nyder samme beskyttelse som nævnt under pkt. A. Suppleanter for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, nyder samme beskyttelse som stedfortrædere for tillidsrepræsentanter.

C. Aftale om kompetenceudvikling:

I stedet for § 5, stk. 3 gælder følgende særvilkår:

"Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og at de ansatte arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

BEMÆRKNINGER:

Ved den årlige medarbejdersamtale drøfter leder og medarbejder kvalifikationsbehov med udgangspunkt i såvel ansattes som arbejdspladsens behov. Samtalen kan omfatte:

- *Aktuelle jobindhold og kvalifikationer*
- *Opgaver, som medfører udvikling af den ansattes kvalifikationer*
- *Konkrete aktiviteter som efter- og videreuddannelse, kurser mv.*
- *Fastlæggelse af en udviklingsplan for den ansatte og*
- *Jobbytte og jobbrokering*

Drøftelsen skal udmøntes i en plan med mål og indhold for hvem og hvordan der skal arbejdes videre.”